

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

CARRERA LICENCIATURA EN CIENCIA POLITICA

TESIS DE GRADO

**GÉNERO Y SINDICALISMO: EL ESPACIO FEMENINO EN LAS
DECISIONES SINDICALES. EL CASO DEL SECTOR SERVICIOS
DE GRAL. PUEYRREDON.**

**ALUMNA: PAULA VEDOVA**

TUTOR: DIEGO ALVAREZ NEWMAN

E-MAIL: paula.vedova@live.com.ar

FECHA: 24/09/ 2013

INDICE

TITULO	PAG
INTRODUCCION	4
OBJETIVOS, PREGUNTAS Y JUSTIFICACION	6
OBJETIVOS	6
PREGUNTAS	6
JUSTIFICACION Y ANTECEDENTES	8
MARCO TODOLOGIA	8
MARCO TEORICO	9
1) Introducci3n al concepto genero	11
Las condicione de la mujer como campo acad3mico	11
Los Estudios de la Mujer en Argentina	13
2) El genero aplicado al campo laboral	16
La divisi3n sexual del trabajo	18
La discriminaci3n en el mercado laboral	22
3) El orden institucional: avances y retrocesos	24
La inclusi3n de la perspectiva de genero como pol3tica de Estado	24
Las medidas de acci3n positiva: Leyes de Cupo	27
4) Genero y Sindicalismo	30
¿Que significan las pol3ticas de genero en el espacio sindical?	30
La Ley de Cupo Sindical	34
El an3lisis de genero en los convenios colectivos de trabajo	36
LOS SINDICATOS Y LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS SELECCIONADAS	39
Las actividades econ3micas seleccionadas	39
El perfil de las mujeres en las actividades econ3micas	42
La unidades muestrales: los sindicatos	45
ANALISIS Y PRESENTACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS SINDICATOS	49
Participaci3n de las mujeres en los organismos directivos de los sindicatos	49
La participaci3n de las mujeres en los Consejos Directivos	54

Institucionalización de genero	56
Contenido de género en los convenios colectivos	64
Reflexiones finales	71
Bibliografía	76



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

INTRODUCCION

Este estudio es el resultado de una primera aproximación a la problemática de la equidad de género en dentro de la asociaciones gremiales. Se han seleccionado tres aspectos en particular, la evolución de la presencia femenina en los Comités Directivos, el desarrollo de espacios institucionales para el tratamiento de sus problemáticas y, la inclusión de sus demandas en las negociaciones colectivas.

Los temas referentes a la discriminación hacia las mujeres han ganado espacio en la agenda pública y en la agenda institucional del régimen político. Sin embargo, existe una brecha entre los discursos y los hechos. En el caso de los sindicatos, concebidos como la organización para la defensa de los derechos de los trabajadores, el desafío que presentan en materia de género es doble.

Implementar la perspectiva de género en la organización sindical significa cambiar los procesos internos que contribuyen a mantener alejadas y segregadas a las mujeres en la vida y las decisiones de la organización. Al mismo tiempo implica, necesariamente, analizar al grupo meta sobre el que la organización debe actuar. En el caso del mercado de trabajo, el grupo meta históricamente ha tenido “cuerpo y estructura” de varón. La división sexual del trabajo colocó a las mujeres en el ámbito reproductivo y las invisibilizó. La negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales también ha considerado que el trabajador es varón y no ha tomado en cuenta las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado.

El presente estudio es de carácter longitudinal y abarca el periodo 2001- 2013, el recorte temporal permite la comparación de la participación femenina, anterior y posterior a la reglamentación de la Ley de Cupo Sindical Femenino del año 2003. Las medidas que apuntan a desarrollar una masa crítica de mujeres en los sindicatos a través de los sistemas de cuotas, son una apuesta para introducir las transformaciones necesarias comenzando por la estructura numérica de la organización. Se trata de influir en la cultura de la organización y en sus procesos y, a construir una perspectiva de género en la acción sindical y en la negociación colectiva.

En primer lugar, nos indagamos en qué proporción a aumentado la cantidad de mujeres en los órganos decisorios. Seguidamente, es posible cuestionarse acerca de que

funciones ejercen las mujeres dentro de la dirigencia sindical, y si reproducen aquellas socialmente asignadas. Por último, nos cuestionamos si el aumento de cargos en los Consejos Directivos es paralela a la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos de trabajo y, de la construcción un espacio propio para canalizar sus demandas.

A raíz de la inviabilidad de abarcar la totalidad del universo muestral _debido a la falta de datos estadísticos y el carácter exploratorio de la investigación_ se analizaron dos casos de estudio. Las organizaciones sindicales seleccionadas responde a tres características: la tasa de feminización de los sectores que representan, la importancia que poseen dentro de la economía local, y del dinamismo adquirido en cuanto al porcentaje de trabajadoras a partir de la reactivación económica de 2003.

Siguiendo estos criterios han sido elegidos e l caso el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata-Zona Atlántica (SECZA), y la delegación local de la Unión de Trabajadores de Turismo Hotelería y Gastronomía de la República Argentina (UTHGRA).

Ambos sindicatos responden a organizaciones internas diferentes. La primera es una asociación de primer grado adherida a una estructura de segundo grado, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS); la segunda es una delegación de una unión. Por otra parte, amabas asociaciones representan sectores donde casi el cincuenta por ciento de los asalariado/as son mujeres. En Mar del Plata comercio ha incrementado su tasa de feminización durante la década del noventa e, históricamente ha sido un sector con importante presencia de personal femenino, en cambio en gastronomía y hotelería la incorporación ha sido más dinámica en los últimos quince años

2. OBJETIVOS, PREGUNTAS Y JUSTIFICACION

2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la incorporación y ejercicio de las mujeres en los espacios de decisiones sindical en el sindicato de UTHGRA y SECZA del Partido de Gral. Pueyrredón, durante el periodo de 2001 a 2012.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar los modos de participaciones de las mujeres y varones en la asociación seleccionadas respecto a la proporción de cargos ocupados, la diferenciación jerárquica y funcional de los Consejos Directivos, tomando en cuenta la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino.
2. Identifica y analizar las acciones en pos de generar equidad de género en el ámbito laboral de influencia, ya sea por medio de la inclusión de contenidos de género en los convenios y acuerdos colectivos y, de la canalización de las demandas de las mujeres a través de espacios institucionalizados, de actividades y/o prestaciones de los sindicatos.

2.2 PREGUNTAS DE LA INVESTIGACION

A través del abordaje de los objetivos propuestos se busca responder a los siguientes interrogantes: ¿Las asociaciones profesionales seleccionadas reproducen o/y crean estereotipos de género?

¿Qué impacto tuvo la Ley de Cupo Sindical en estas organizaciones respecto a la cantidad y el tipo de participación de las mujeres?

¿Está presente el tema de la igualdad y la equidad de género en las actividades gremiales del sector? ¿Cómo analizar la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales?

¿Se han producido avances en los sectores seleccionados al respecto a la condición de la mujer?

2.3 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

En la Argentina se ha avanzado en la cantidad y variedad de normativa, reglamentaciones, garantías constitucionales, convenios y pactos internacionales, que se requieren para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, remover mecanismos discriminatorios y promover la igualdad de género, pero aun es necesario avanzar en políticas que promuevan la implementación de acciones y mecanismos que efectivicen la igualdad (Rodriguez, 2008), En el año 2002 se sanciona la Ley de Cupo Sindical Femenino (N°25.674) que establece los cupos mínimos de participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.¹

A pesar de la aplicación de dicha ley, aun existen desigualdades respecto al modo en que las mujeres se insertan y participan en las estructuras sindicales, así como en las posibilidades que tienen de participar activamente, ser protagonistas e incluir sus propias demandas. Como plantea Hammar (2004) los sindicatos son “estructuras tradicionalmente masculinas, que no acogen con facilidad la voz y acción de las trabajadoras y no reconocen rango sindical a muchos de los problemas propios del genero”

Esta problemática está estrechamente relacionada con el poder negociador de la mujer como actor sindical. Tal como lo relevan experiencias sindicales en otras ramas y localizaciones, como es en el resto de América Latina, la transversalidad es un eje insoslayable para asegurar el tratamiento de aquellas cuestiones que involucran la problemática de género en el campo laboral (Godhino Delgado, Septiembre- Octubre de 2007)

Se considera relevante un estudio de las organizaciones en el Sector Comercio, Hotelería y Gastronomía, por su importancia dentro de la estructura económica local y por la gran cantidad de mujeres que trabajan en estas ramas laborales.

Además, la pertenencia del estudio también radica en hecho de que es un tema poco explorado en un doble sentido: por un lado, la problemática de la relación entre género y sindicalismo en la Argentina y, por el otro, la falta de estudios acerca del mercado laboral femenino en el marco local.

¹ Ley 25674 “ASOCIACIONES SINDICALES REGLAMENTASE LA PARTICIPACION FEMENINA” Boletín Oficial del 29-nov-2002 Número: 30037. Modificación del Art. 18 de la Ley de Asociaciones Profesionales 23.551